12MANAGE
MANAGEMENT COMMUNITIES

Situational Leadership (Blanchard Hersey)

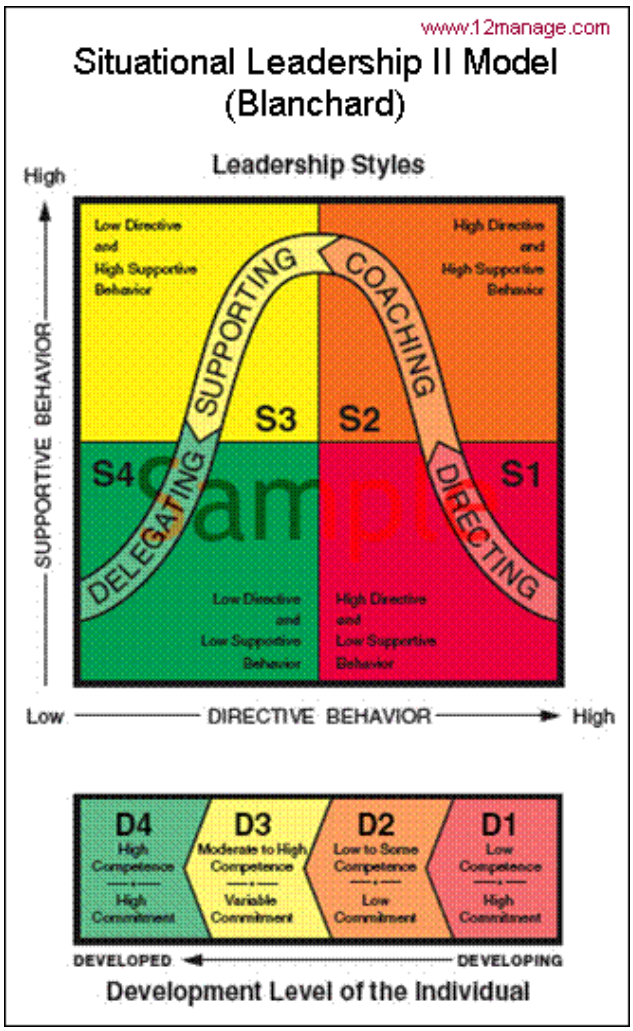
Estilos de liderança diferentes do adotar dependendo da situação. Explanação do modelo de Situational Leadership de Blanchard e de Hersey. ('68) - Português

QUE É SITUATIONAL LEADERSHIP? DESCRIÇÃO

O método de Situational Leadership de Kenneth Blanchard e de Paul Hersey prende que as gerente devem usar estilos de liderança diferentes dependendo da situação. O modelo permite que você analise as necessidades da situação que você está dentro, e use então o estilo de liderança o mais apropriado. Dependendo dos competences dos empregados em suas áreas de tarefa e da dedicação a suas tarefas, seu estilo de liderança deve variar de uma pessoa a outra. Você pode mesmo conduzir ao mesmo one-way da pessoa às vezes, e a uma outra maneira em outras vezes.

Blanchard e Hersey caracterizaram o estilo de liderança nos termos da quantidade de sentido e da sustentação essa o **líder** dá a seus ou seus seguidores, e assim que criou uma matriz simples (figura).

COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA DO LÍDER



- **S1 - Dizer/que dirige** - foco elevado da tarefa, foco baixo do relacionamento - líderes define os papéis e as tarefas do "seguidor", e supervisiona-os pròxima. As decisões são feitas pelo líder e anunciadas, assim que uma comunicação é pela maior parte de sentido único. Para os povos que faltam o competence mas são entusiástico e cometido. Necessitam o sentido e a supervisão começá-los começados.
- **S2 - Vender/Coaching** - foco elevado da tarefa, foco elevado do relacionamento - líderes define ainda papéis e tarefas, mas procura idéias e sugestões do seguidor. As decisões remanescem o prerogative do líder, mas uma comunicação é muito mais em dois sentidos. Para os povos que têm algum competence mas faltam a dedicação. Necessitam o sentido e a supervisão porque são ainda relativamente inexperienced. Necessitam também a sustentação e o elogio construir seu self-esteem, e a participação na tomada de decisão para restaurar sua dedicação.
- **S3 - Participar/**- foco baixo da tarefa, foco elevado do relacionamento - líderes **suportando** passa decisões cotidianas, tais como o alocamento da tarefa e os processos, ao seguidor. O líder facilita e faz exame da parte nas decisões, mas o controle é com o seguidor. Para os povos que têm o competence, mas falte a confiança ou o motivation. Não necessitam muito sentido por causa de suas habilidades, mas a sustentação é necessária para bolster seus confiança e motivation.
- **S4 -** - Foco baixo da tarefa, foco baixo do relacionamento - os líderes **delegando** são envolvidos ainda nas decisões e problem-solving, mas o controle é com o seguidor. O seguidor decide-se quando e como o líder será involvido. Para os povos que têm o competence e a dedicação. São capazes e querendo de trabalhar em um projeto por se com pouca supervisão ou sustentação.

Os líderes eficazes não são versáteis em poder mover-se em torno da matriz de acordo com a situação, assim lá são nenhum estilo que é sempre direito. Entretanto, nós tendemos a ter um estilo preferido, e em aplicar Situational Leadership você necessita saber que que é para você.

Do mesmo modo, o competence e a dedicação do **seguidor** podem também ser distinguidos em 4 quadrantes.

NÍVEL DO DESENVOLVIMENTO DO SEGUIDOR

- **D4 - Competence elevado, dedicação elevada** - experimentada no trabalho, e confortável com sua própria abilidade de fazê-la boa. Pode mesmo ser mais hábil do que o líder.
- **D3 - Competence elevado, dedicação variável** - experiente e capaz, mas pode faltar a confiança para ir sozinho ele, ou o motivation para fazê-lo bom/rapidamente.
- **D2 - Algum Competence, dedicação baixa** - maio tem algumas habilidades relevantes, mas não faz o trabalho sem ajuda. A tarefa ou a situação podem ser nova a elas.
- **D1 - Competence baixo, dedicação elevada** - geralmente faltar as habilidades específicas requeridas para o trabalho à disposicão, mas tem a confiança e/ou o motivation para tackle o.

Similar aos estilos de liderança, os níveis do desenvolvimento são também dependentes. Uma pessoa poderia ser hábil, confiável e motivated para uma porção de seu seu trabalho, mas poderia ser mais menos competente para uma outra parte do trabalho.

Blanchard e Hersey disseram que o estilo de Liderança (S1 - S4) do líder deve corresponder ao nível do desenvolvimento (D1 - D4) do seguidor - e é o líder que se adapta. Pelo adotar o estilo direito para servir o nível do desenvolvimento do seguidor, trabalho começa feito, os relacionamentos são construídos acima, e o mais importante, o nível do desenvolvimento do seguidor levantar-se-á ao D4, a todos benefício.

ETAPAS EM SITUATIONAL LEADERSHIP. PROCESSO

1. Faça uma vista geral por o empregado de his/suas tarefas
2. Avalie o empregado em cada tarefa (D1… D4)
3. Decida no estilo da liderança (gerência) por a tarefa (S1… S4)
4. Discuta a situação com o empregado
5. Faça uma planta comum
6. A continuação, verificação e corrige

FORÇAS DO MODELO DE SITUATIONAL LEADERSHIP. BENEFÍCIOS

- Fácil de compreender
- Fácil de usar-se

LIMITAÇÕES DO MODELO DE SITUATIONAL LEADERSHIP. DESVANTAGENS

- O modelo não distingue entre a liderança e a gerência. O que é chame o estilo de liderança é realmente estilo da gerência. Compare também: Encanamento da Liderança
- A Liderança não é primeiramente sobre fazer decisões de qualquer maneira - é sobre os povos inspirando para mudar o sentido.
- Os líderes podem certamente variar a maneira que inspiram povos mudar. Mas isto é quando se têm decidido já na necessidade mudar. Daqui o estilo de liderança não se reduz ao estilo da tomada de decisão.
- Focos demasiado exclusivamente em o que a pessoa na carga.
- Naturalmente os líderes e as gerente têm que comportar-se diferentemente em situações diferentes. Mas isso é justo um fato trivial da vida, melhor que qualquer coisa profundo nos termos de nossa compreensão básica de o que significa conduzir ou controlar.

SUPOSIÇÕES DE SITUATIONAL LEADERSHIP. CIRCUNSTÂNCIAS

- Os líderes devem adaptar seu estilo ao seguidor “maturidade”, baseada em como pronto e querer o seguidor é executar tarefas requeridas (isto é, seus competence e motivation).
- Há quatro estilos de liderança que combinam as quatro combinações de elevado/baixo da prontidão e do voluntariedade.
- Os quatro estilos sugerem que os líderes devem pôr mais grande ou menos foco sobre a tarefa na pergunta e/ou no relacionamento entre o líder e o seguidor.
- Presume que a liderança é sobre como o chefe faz decisões.

Livro: Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, Dewey E. Johnson - Management of Organizational Behavior: Leading -amazon

FORUM / USER TIPS

Recent User Comments

Dionisio - Mozambique **Artigos** *"Gostaria de receber mais informação sobre psicologia organizacional"* 0 8

Comment on this Page

SPECIAL INTEREST GROUP

NEW Find an expert. Visit the Special Interest Group

Compare com Blanchard e Hersey Situational Leadership: Leadership Styles | Estágios do desenvolvimento da equipe | Encanamento da Liderança | Leadership Continuum | Path-Goal Theory | Theory X Theory Y | ContingencyTheory | Competing Values Framework | Expectancy Theory | Result Oriented Management | Bases of Social Power | Seven Surprises | Seven Habits | Results-based Leadership | Level 5 Leadership | Empregado-Liderança

Retorne a o centro de a gerência: Uma comunicação & habilidades | Recursos Humanos | Liderança

Mais Métodos, Modelos e Yeoria da Gerência

About 12manage | Advertising / Sponsoring | Link to us | Support us | Terms of Service

Copyright 2007 12manage - E-learning community on management. V9.8 - Last updated: 2007-12-04. All names tm by their owners.